

**Programa del curso CS-2101**

**Ambiente Humano**

Escuela de Ciencias Sociales

Carrera Ingeniería Física. Ing. en Computación, Ing. en Computadores, Ing. En Producción Industrial, Ing. en Construcción, Ing. en Seguridad laboral e higiene ambiental, Ing. Ambiental, Ing. en Mecatrónica.

Última revisión de la plantilla: 17/07/23

## I parte: Aspectos relativos al plan de estudios

### 1. Datos generales

<b>Nombre del curso:</b>	Ambiente Humano
<b>Código:</b>	CS-2101
<b>Tipo de curso:</b>	Teórico – práctico
<b>Electivo o no:</b>	No
<b>Nº de créditos:</b>	2
<b>Nº horas de clase por semana:</b>	3
<b>Nº horas extraclase por semana:</b>	3
<b>% de las áreas curriculares:</b>	NA
<b>Ubicación en el plan de estudios:</b>	2 semestre carreras de Ing. Física e Ing. Mecatrónica 3 semestre carreras de Ing. en Computadores, Ing. En Producción Industrial, Ing. en Construcción, Ing. en Seguridad laboral e higiene ambiental 4 semestre carreras de Ing. en Computación, Ing. Ambiental
<b>Requisitos:</b>	CS-1502 Introducción a la técnica, la ciencia y la tecnología CI-1102 Comunicación oral y escrita CI-1403 Comunicación técnica
<b>Correquisitos:</b>	NA
<b>El curso es requisito de:</b>	CS-3401 Seminario de estudios filosóficos e históricos CS- 3404 Seminario de Ética para la Ingeniería
<b>Asistencia:</b>	Obligatoria
<b>Suficiencia:</b>	No
<b>Posibilidad de reconocimiento:</b>	Sí
<b>Vigencia del programa:</b>	II semestre, 2023

## 2. Descripción general

El curso de Ambiente Humano estudia la importancia de las variables psicosociales del comportamiento humano que intervienen en entornos organizacionales.

Desde un punto de vista humanista y crítico, se analizará los desafíos actuales que enfrentan las organizaciones, la relación del ser humano-trabajo en un entorno laboral dinámico y cambiante, así como las habilidades y/o competencias requeridas para los futuros profesionales en el campo de la ingeniería.

Este curso forma parte del Plan de Estudios de las carreras de Ingeniería: Física, Mecatrónica, Computación, Computadores, Producción Industrial, Construcción, Seguridad Laboral e Higiene Ambiental.

De participar estudiantes con alguna necesidad educativa especial, se seguirán las recomendaciones dadas por el Departamento de Orientación y Psicología (DOP).

## 3. Objetivos General y Específicos

1. Identificar los diversos factores psico-sociales, socio-económicos, políticos y culturales que afectan la dinámica de funcionamiento de las organizaciones para la comprensión de la dinámica del entorno laboral.
2. Estudiar el comportamiento del individuo desde una perspectiva psico-social para la comprensión de la naturaleza de la conducta humana, así como su rol y responsabilidad profesional en el contexto de las organizaciones.
3. Desarrollar la capacidad de trabajo y reflexión individual y grupal sobre los principales problemas que afectan a las organizaciones, para adquirir habilidades y destrezas de trabajo en equipo.
4. Valorar la importancia de las habilidades blandas en el contexto laboral, para emplearlas en el ejercicio de la práctica ingenieril.

**Atributos:**

Objetivos del curso	Atributo correspondiente	Nivel de desarrollo
Desarrollar la capacidad de trabajo y reflexión individual y grupal sobre los principales problemas que afectan a las organizaciones, para la potencialización de habilidades y destrezas de trabajo en equipo.	Trabajo individual y en equipo	Inicial (I)

#### 4. Contenidos

##### **Unidad I: La Organización como ente social y cultural / Tiempo estimado: 4 Semanas**

- Definición e importancia de las organizaciones en la sociedad (cultura y sociedad)
- Grupos de trabajo como mecanismo de socialización
- Cultura organizacional, normas y valores
- Características y funciones de la cultura organizacional
- Implicaciones psico-sociales de nuevas modalidades de trabajo (teletrabajo, *out sourcing*, por turnos, entre otros).
- 

##### **Unidad II: Ambiente Organizacional / Tiempo estimado: 4 semanas**

###### **a) Clima Organizacional y Calidad de vida en el trabajo**

- Factores que afectan el clima organizacional
- Calidad de vida en el trabajo
- Estrés laboral y su impacto en la salud
- Violencia en los lugares de trabajo
- La diversidad en las organizaciones

**b) Motivación**

- La importancia de la motivación en el ámbito laboral
- Aplicaciones de la motivación en el trabajo

**Unidad III: Personalidad y habilidades blandas en la ingeniería / Tiempo estimado: 8 semanas**

**a) Personalidad y Percepción**

- Factores que influyen en la formación de la personalidad
- La importancia de la personalidad en el ámbito laboral
- Percepción y actitudes: estereotipos y prejuicios
- Percepción en los procesos de reclutamiento y selección de personal

**b) Habilidades en la Ingeniería: atributos**

- Conceptualización de habilidades blandas y competencias
- Caracterización de habilidades blandas (inteligencia emocional, comunicación asertiva, trabajo en equipo, entre otras)
- Mecanismos para estimular el desarrollo de habilidades blandas.

**c) El Liderazgo en las organizaciones**

- El concepto de liderazgo
- Los diferentes tipos de liderazgo
- Personalidad y liderazgo
- Herramientas para fomentar el liderazgo

**d) Manejo de Conflictos y Negociación**

1. Concepto y tipos de conflicto
2. Etapas de un conflicto
3. Mediación, negociación y arbitraje
4. Estilos y características de la persona que maneja conflictos

## II parte: Aspectos operativos

### 5. Metodología de enseñanza y aprendizaje:

En el TEC, los procesos de enseñanza aprendizaje, están orientados a la formación integral de las personas para favorecer su crecimiento personal, profesional, su socialización y su autonomía, para lo cual toman como sus valores fundamentales:

- El aprender a aprender
- El aprender a emprender
- El aprender a hacer
- El aprender a ser
- El aprender a vivir juntos
- El aprender a resolver

Por tanto, la docencia promueve la filosofía de “aprender a aprender” considerando las destrezas y habilidades requeridas para que los futuros profesionales enfrenten con éxito los retos que plantea el mundo del trabajo y la sociedad.

De acuerdo con el Modelo Académico del TEC se potencia la creación, gestión y transferencia del conocimiento orientada hacia el trabajo e investigación interdisciplinaria, multidisciplinaria y transdisciplinaria en los diferentes campos del conocimiento.

En este contexto de formación integral del estudiantado TEC, el curso de Ambiente Humano tiene la finalidad de desarrollar competencias para la comprensión de las diferentes variables que inciden en el comportamiento de una organización. Así mismo se busca que el estudiante pueda mejorar sus habilidades para el trabajo individual y grupal en el contexto universitario.

El curso consta de 16 sesiones de trabajo con una duración de 3 horas, estas sesiones se realizarán una vez por semana, con el fin de que el estudiantado pueda, por una parte, aplicar estrategias a nivel individual y de forma colaborativa en equipos.

Con el fin de desarrollar este proceso educativo, el/la docente debe promover en las sesiones un aprendizaje significativo y colaborativo en consonancia con el modelo pedagógico institucional.

En consecuencia, el/la docente debe recurrir a estrategias o técnicas didácticas y evaluativas concordes con esas líneas. Entre estas técnicas, se incluyen disertaciones magistrales por parte del/la profesor/a;

plenarias; foros escritos; debate; discusiones en equipos; trabajo práctico, indagación de artículos académicos; creación de resúmenes, esquemas y mapas mentales, análisis de casos, cine foros, conversatorios, observaciones de campo, entre otras, que le permitan al estudiantado alcanzar los objetivos y habilidades propuestas en este programa.

El/la profesor/a será el encargado/a de distribuir el tiempo de clase entre la presentación de la teoría (60 %) y la práctica que hará el estudiante (40 %) para garantizar la asimilación del contenido impartido. Debido a la naturaleza teórico-práctica del curso, se espera de cada estudiante un alto nivel de participación y compromiso en el desarrollo de las sesiones.

Además, se realizará una investigación como trabajo final, el cual se desarrollará a lo largo del semestre en una organización específica, por medio de estrategias y metodologías de trabajo de campo supervisado por el/la docente. Dicha experiencia les permitirá conocer de forma vivencial el entorno laboral y, así mismo investigar sobre aspectos concretos relacionados al ámbito organizacional. Lo anterior será de gran utilidad en su desempeño laboral como futuros profesionales en ingeniería.

## 6. Evaluación

Los estudiantes del curso serán evaluados de la siguiente manera:

**Exámenes parciales 40% (2 de 20% cada uno):** Este rubro de evaluación busca valorar en el/ la estudiante su capacidad para aplicar razonamientos informados por el conocimiento del contexto, en torno a los temas que se desarrollan en el curso. Esto desde un punto de vista integral que incluya aspectos psico-sociales, de salud y culturales, entre otros, y las consecuentes responsabilidades, que son relevantes para la práctica profesional de la ingeniería.

Estas serán planteadas de acuerdo con los criterios didácticos y evaluativos establecidos por los docentes. Los temas de los exámenes no son acumulativos y son colegiados por la cátedra. El tipo de examen, formato y modalidad del mismo, quedará sujeto a criterio de cada docente

**Tareas, trabajos en clase, análisis y otros 30%:** este rubro de evaluación, contempla la realización de análisis de casos, cine-foros, trabajos grupales o individuales en clase, entre otros. La elección del tipo de asignación, cantidad de asignaciones, así como porcentual de los mismos queda a criterio de los docentes.

**Trabajo final 30%:** Con el fin de desarrollar en la persona estudiante el atributo de Trabajo individual y en equipo, en un nivel inicial, se propone la realización de un trabajo final. Este trabajo, contará con la guía y evaluación permanente del docente. El tipo de trabajo final y la modalidad del mismo, quedará a criterio del docente. Esta investigación debe realizarse obligatoriamente en grupo y los resultados serán expuestos en la fecha indicada por el docente.

- **7. Bibliografía**

**Bibliografía obligatoria:**

- Chiavenato, I. (3 Edición) (2017). *Comportamiento organizacional*, México D.F., México: Mc Graw-Hill.
- Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública, CICAP. (2016). Clima organizacional: Su relevancia y aspectos importantes para mejorarlo. Recuperado de: <http://www.cicap.ucr.ac.cr/web/clima-organizacional-relevancia-aspectos-importantes-mejorarlo/>
- Núñez, N.; Quirós, A. (2017). El teletrabajo en Costa Rica. Un estudio exploratorio sobre su implementación en el Gran Area Metropolitana. *Hacia la sociedad de la Información y el Conocimiento*. Recuperado desde: [http://www.prosic.ucr.ac.cr/sites/default/files/recursos/c6\\_dig2017.pdf](http://www.prosic.ucr.ac.cr/sites/default/files/recursos/c6_dig2017.pdf)
- Robbins, S., (17ª Edición) (2017). *Comportamiento Organizacional*, México D.F., México: Pearson
- Ñaña, C., (2017). *Comportamiento Organizacional*, Huancayo-Perú, Perú: Editorial Continental.
- Giddens, A. (2017). *Sociología*, Madrid, España: Alianza Editorial.
- Fiallo, D., Alvarado, P., Soto, L. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. Revista Contribuciones a la Economía. Recuperado de: <http://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>



### Bibliografía complementaria:

Arce, L. y Rojas, K. (2020). *Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica*. San José, Costa Rica: Research Journal. Recuperado de:

<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/cuadernos/article/view/3141/4086>

BASF. (2020). La importancia de mantener el bienestar laboral en tiempos de teletrabajo. BASF. Recuperado de:

<https://www.basf.com/cl/es/media/news-releases.html#%7B%7D>

BBC News Mundo. (2020). *Teletrabajo y coronavirus: lo que el mundo puede aprender de los Países Bajos sobre el trabajo desde casa*. Recuperado de:

<https://www.bbc.com/mundo/vert-fut-53239051>

Cedeño, D. & Coello, C. (2020). *El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales ocasionado por la pandemia COVID-19, perteneciente a la provincia del Guayas*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de:

<http://repositorio.ucsq.edu.ec/handle/3317/15670>.

Cubero, L. O. (2020). *Estrés laboral en tiempos de pandemia*. UNA

Comunica. Recuperado de: <https://www.unacomunica.una.ac.cr/index.php/mayo-2020/2970-estres-laboral-en-tiempos-de-pandemia>

De Miguel, V., Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. Perspectivas. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Esumer, I. U., & de Tendencias Futuro, O. (2018). *El freelance y el teletrabajo: nuevas tendencias en el ámbito laboral*. IU Esumer. Recuperado de: <http://repositorio.esumer.edu.co/handle/esumer/1907>

García, S. (2016). La discriminación en el trabajo, otra forma de violencia de género.

Recuperado de <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2016/11/la-discriminacion-en-el-trabajo-otra-forma-de-violencia-de-genero/>

Giniger, N. (2020). *Teletrabajo. Modalidad de trabajo en*

*pandemia*. Observatorio Latinoamericano y Caribeño. Vol. IV. Recuperado de:

<https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/view/5451>

International Journal of Clinical and Health. (2003). *El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales*. Granada, España: Bonifacio Sandin. Recuperado

de: <https://www.redalyc.org/pdf/337/33730109.pdf>

Iribarra, A. (2019). Estrategias utilizadas por docentes para el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de enseñanza básica. Recuperado de: <http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/3626/6/Oyarzo%20Iribarra%20-%20Piffaut%20M%C3%A9ndez%20-%20Ulloa%20Quintana%20-%20Vejar%20Villagra.pdf>

Isaza-Zapata, G. M. y Calle-Piedrahíta, J. S. (2016), Un Acercamiento a la Comprensión del Perfil de la Inteligencia Emocional. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14 (1), pp. 331-345.

Lisboa, R. (2020). *Outsourcing: ¿Qué es y qué beneficios aporta a las empresas?* Rock Content. Recuperado de: <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-outsourcing/>

Ministerio de Salud. (s. f.). *¿Qué es teletrabajo?* Recuperado de: <https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/teletrabajo/que-es-teletrabajo#:~:ext=Es%20una%20modalidad%20de%20trabajo,vez%20seguir%20vinculados%20con%20el>

Mujica, J. (2015). *¿Qué son las habilidades blandas y cómo se aprenden?* Recuperado de: <https://educra.cl/wp-content/uploads/2016/02/DOC-habilidades-blandas.pdf>

Muñoz Vita, A. (2020). *Así ha evolucionado el teletrabajo por el Covid-19*. El País. Recuperado de: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/04/fortunas/1599243548\\_826485.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/04/fortunas/1599243548_826485.html)

Murillo, E. (2020). Hogares pobres y rurales, los más golpeados en la pandemia por falta de acceso a tecnología. *Crhoy*. Recuperado de: <https://www.crhoy.com/tecnologia/hogares-pobres-y-rurales-los-mas-golpeados-en-la-pandemia-por-falta-de-acceso-a-tecnologia/>

M., A. (2020). *Qué es un programa de inclusión laboral y cómo puedes llevarlo a cabo*. Recuperado de: <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/programa-inclusion-laboral>

Núñez, M. (2020). Covid 19 El doble verdugo para trabajadores informales en Centroamérica. Seminario Universidad. Recuperado de <https://semanariouniversidad.com/pais/covid-19-el-doble-verdugo-para-trabajadores-informales-en-centroamerica/>

Olivero, F. (2019). La importancia de la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Recuperado de: <https://www.searchlatam.com/blog/inclusion/la-importancia-de-la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-ambito-laboral>

Peirane Del Ángel Rodrigo. (2014). El estrés dentro de la organización. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/el-estres-dentro-de-la-organizacion/>  
24

Pierre, B. J. (s.f.). *Work-related stress : scientific evidence-base of risk factors, prevention and costs*. Recuperado de:  
[https://www.who.int/occupational\\_health/topics/brunpres0307.pdf](https://www.who.int/occupational_health/topics/brunpres0307.pdf)

Rodríguez, D.C. & Pardo M. L. (2020) *El teletrabajo en tiempos de COVID-19*. Universidad Católica de Colombia. Recuperado de:  
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24640/1/ENSAYO%20El%20teletrabajo%20en%20tiempos%20de%20COVID-19.pdf>

Rojas Valentino, I. A. (2020). *Una aproximación al smart working en Italia*. *Derecho & Sociedad*, (53), 253-267. Recuperado a partir de:  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21804>

Saborío Morales, Lachiner, & Hidalgo Murillo, Luis Fernando. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. Recuperado de:  
[http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es).

Sánchez, C. P., & Mozo, A. M. G. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, (15), 57-79

Sánchez, D. (23 de Agosto, 2020). El COVID-19 como factor agilizador del teletrabajo en Costa Rica. *Delfino*. Recuperado de: <https://delfino.cr/2020/08/el-covid-19-como-factor-agilizador-del-teletrabajo-en-costarica>

Sánchez, I. (2020). *Teletrabajo: ¿aumenta el síndrome de Burnout en empleados?* Recuperado de:  
<https://www.occ.com.mx/blog/teletrabajo-estres-en-pandemia/#:~:text=Causas%20del%20estr%C3%A9s%20laboral%20en,hogar%20lo%20m%C3%A1s%20r%C3%A1pido%20posible>

Templeton, K., Bernstein, C., Sukhera, J., Nora, L., Newman, C., & Burstin, H. et al. (2019). Gender-Based Differences in Burnout: Issues Faced by Women Physicians. *NAM Perspectives*. doi: 10.31478/201905<sup>a</sup>

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Santiago, Naciones Unidas: CEPAL & Cooperación Alemana. Recuperado de:  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf)

World Health Organization. (2020). *Occupational health: Stress at the*

workplace . Recuperado de

<https://www.who.int/news-room/q-a-detail/ccupational-health-stress-at-the-workplace>

- ***Como parte de la bibliografía complementaria, cada profesor integrará artículos o textos, que irá actualizando según su criterio temas cada semestre.***

**8.Profesor: Jorge Isaac Ortiz Alvarez**

Horario de atención (presencial)

**TEC Cartago:**

**Lunes 8:00am a 9:00am y 12:00pm a 1:00pm**

**TEC San José:**

**Viernes de 1:00pm a 3:00pm**

Correo: **[jiortiz@itcr.ac.cr](mailto:jiortiz@itcr.ac.cr)**